



PROCESSO N° TST-Ag-AIRR - 99-69.2018.5.05.0132

A C Ó R D Ã O
2^a Turma
GMLC/cm/lp

AGRADO INTERNO. AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA – DEFICIÊNCIA VISUAL INCAPACITANTE - DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. Na hipótese dos autos, o TRT de origem manteve os termos da sentença de piso que reconheceu a dispensa discriminatória do reclamante, tendo em vista que a reclamada já tinha ciência que o autor possuía uma doença estigmatizante quando da sua demissão, de modo que não conseguiu se desincumbir do seu ônus de provar que a demissão do reclamante não decorreu de razões discriminatórias, enquanto que o autor logrou evidenciar que possuía doença que se encontra dentre o grupo das enfermidades que suscita estigma ou preconceitos. O Colegiado *a quo* decidiu em consonância com a Súmula 443 do TST, haja vista que, no presente caso, o autor *“já tinha baixa visão em ambos os olhos no momento da dispensa”* e a partir da análise das provas dos autos, o TRT concluiu que a reclamada já tinha conhecimento desta condição quando da demissão do reclamante. Ademais, *“o i. perito de confiança do Juízo deixou claro que o autor é portador de doença incapacitante”*, tendo sido registrado na perícia que, *“de acordo com a Resolução Contran N 425/2012, o periciando não está apto por tempo indeterminado à direção de veículos das categorias C, D e E; pois apresentou ao exame médico pericial, acuidade visual 20/40 em ambos os olhos”*. Portanto, havendo ciência da empregadora a respeito da enfermidade do empregado, e verificada a condição de portador de doença grave, como é o caso dos autos, presume-se em seu favor a ocorrência de dispensa discriminatória. Assim, tendo o Tribunal Regional decidido a matéria em consonância com a jurisprudência desta Corte, é de rigor a adoção do teor restritivo do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. **Agrado interno a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agrado interno a que se nega provimento** em **Recurso de Revista** nº TST-Ag-AIRR-99-69.2018.5.05.0132, em que é **Agravante SANJUAN ENGENHARIA LTDA.** e **Agravado RAIMUNDO LAURENCIO COSTA DE JESUS.**

Trata-se de agrado interposto em face de decisão monocrática que negou provimento ao agrado de instrumento da parte ora agravante.

Contraminuta apresentada.

Dispensada a manifestação da Procuradoria-Geral do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

CONHECIMENTO

Conheço do agrado interno, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

A decisão agravada acha-se fundamentada nos seguintes termos:

No mais, presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do apelo.

O recurso de revista teve seu processamento denegado com amparo nos seguintes fundamentos:

“(...) PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS
Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Dispensa Discriminatória.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo e Procedimento / Provas / Ônus da Prova.

Com relação a todas as alegações contidas neste tópico, verifica-se que os fundamentos revelados no Provimento Jurisdicional impugnado estão em sintonia com a atual jurisprudência da mais Alta Corte Trabalhista, como se vê nos seguintes precedentes:

(...) EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

SÚMULA Nº 443 DO TST. A controvérsia cinge-se a definir se a dispensa do autor, diagnosticado com esclerose múltipla, teve caráter discriminatório. A jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador com doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a atribuir à empresa a comprovação de que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória. O entendimento consagrado no referido verbete sumular tem a finalidade de conferir eficácia ao princípio fundamental da continuidade da relação de emprego (artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal) e proteger os trabalhadores que se encontram em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador uma obrigação negativa, qual seja a comprovação robusta de que a dispensa não possui contorno discriminatório, alegando, para tanto, motivos técnicos, econômicos ou financeiros, buscando, assim, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e concretizar o comando constitucional da busca do pleno emprego. Desse modo, na hipótese dos autos, constata-se que foi imputado, equivocadamente, ao autor o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador e, por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele. Nesse contexto, a decisão da Turma, ao considerar discriminatória a dispensa do autor, está em consonância com a Súmula nº 443 desta Corte, razão pela qual não merece reforma. Agravo desprovido. (Ag-ED-E-ED-RR-11176-71.2014.5.01.0053, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 01/09/2023)."

EMBARGOS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE. DECISÃO DA TURMA QUE CONCEDE A REINTEGRAÇÃO. DESPROVIMENTO A C. Turma entendeu pela caracterização de dispensa discriminatória em razão da dispensa do autor, portador de cardiopatia grave, por retratar ato ilícito, a ensejar reparação. Não há como afastar a nulidade da dispensa sem justa causa, quando não evidenciada motivação lícita, a implicar em presunção de discriminação do empregado, portador de doença grave, e determina o pagamento das remunerações devidas, nos termos do art. 4º, I, da Lei 9.029/95, nos termos do que dispõe a Súmula 443 do c. TST. O poder direitivo do empregador encontra limite nos princípios fundamentais erigidos pela Constituição Federal, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde do trabalhador. Cabe ao empregador afastar a presunção de conduta discriminatória quando sua iniciativa de dispensa de empregado portador de doença grave, comprovando a motivação diversa da mera discriminação, para o fim de efetivação dos direitos fundamentais à saúde e ao trabalho. Embargos conhecidos e desprovido. AGRAVO. EMBARGOS NÃO ADMITIDOS. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DESPROVIMENTO. Não merece reforma decisão que não admite Embargos, constatado o não cumprimento do requisito do art. 894, II, da CLT. Agravo desprovido" (Ag-ED-E-ED-RR-10294-11.2019.5.15.0097, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 29/07/2022).

A revisão do Julgado em sede de Recurso de Revista mostra-se inviável, sob quaisquer alegações, inclusive por dissenso pretoriano, consoante regra do art. 896, §7º, da CLT e o teor da Súmula nº 333 do TST.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista."

Em Agravo de Instrumento, a parte revoga as alegações apresentadas no Recurso de Revista denegado. Porém, não obtém êxito em decompor os fundamentos do despacho recorrido.

Assim, mantém-se juridicamente robusta a fundamentação do despacho denegatório, que refutou as alegações apresentadas pela parte, uma vez que expôs de forma coerente e coesa os motivos legais pelos quais o recurso não admite seguimento.

No caso em análise, a fundamentação *per relationem* pode ser utilizada, uma vez que a decisão agravada foi capaz de enfrentar todo o arrazoado exposto no recurso.

Portanto, em observância ao princípio da celeridade processual, é imperativa a aplicação do entendimento firmado em sede de Repercussão Geral pelo E. Supremo Tribunal Federal no AI-QO nº 791.292-PE, (DJe - 13/08/2010). No referido precedente, foi fixada a tese pelo Relator, Exmo. Ministro Gilmar Mendes, de que "foram explicitadas razões suficientes para o convencimento do julgador, que endossou os fundamentos do despacho de inadmissibilidade do recurso de revista, integrando-os ao julgamento do agravo de instrumento".

Conforme entendimento consolidado do E. Supremo Tribunal Federal em outros julgados, a decisão *per relationem* cumpre integralmente os termos do artigo 93, IX, da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido:

(...)

Por todo o exposto, nego provimento ao Agravo de Instrumento.

A parte agravante alega que se trata de matéria fundamentada que aponta flagrante divergência jurisprudencial. Destaca que provou nos autos a legalidade do desligamento da parte reclamante. Salienta que restou demonstrado que o autor foi desligado sete meses antes do reconhecimento da enfermidade. Defende a transcendência da causa. Afirma que a decisão agravada "é contraditória e omissa". Sustenta que "não se pode, em nome do princípio da celeridade processual omitir-se o TST na apreciação de matérias especificamente apontadas que, com todo respeito, até o presente momento NÃO foram exauridas, negando-se a prestação judicial". Argumenta no sentido de que "a matéria sub oculis deve ser exaurida sob pena de ausência de prestação jurisdicional, uma vez que ao denegação do agravo foi estribado em bases inexistente posto que o pano de fundo sequer foi apreciado". Em suas razões de revista, apontou violação ao artigo 373, I e II, do CPC, contrariedade à Súmula 443 do TST e divergência jurisprudencial.

Pois bem.

Primeiramente, cumpre salientar que a adoção dos fundamentos constantes da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista como expressa razão de decidir atende à

exigência legal e constitucional da motivação das decisões judiciais. Com efeito, a Excelsa Corte vem reiteradamente decidindo que "a técnica da fundamentação *per relationem*, na qual o magistrado se utiliza de trechos de decisão anterior ou de parecer ministerial como razão de decidir, não configura ofensa ao disposto no art. 93, IX, da CF" (HC nº 112.207/SP, Segunda Turma, Relator o Ministro Gilmar Mendes, Dje de 25/9/12).

A corroborar tal posição cite-se os seguintes precedentes do Supremo Tribunal Federal: STF-RHC-130542-AgR/SC, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, Dje 26/10/2016; STF-HC-127228-AgR/SP, Relator Ministro Celso de Mello, Segunda Turma, Dje 12/11/2015.

Assim, a utilização da técnica de julgamento "*per relationem*" não importa em ausência de fundamentação.

Ademais, ao negar provimento ao agravo de instrumento monocraticamente, a decisão agravada foi proferida em observância aos artigos 118, X, do Regimento Interno, 932 do NCPC e 5º, LXXVIII, da Constituição da República, inclusive, sendo cabível a interposição de agravo interno, que devolve ao órgão colegiado competente, o exame do recurso na totalidade da matéria impugnada, o que ocorreu na presente hipótese, não havendo que se falar sequer em prejuízo à agravante.

Em prosseguimento, cumpre registrar que o TRT, soberano no exame dos fatos e das provas, a teor da Súmula n. 126 do TST, registrou o seguinte:

(...)

Sobre a matéria, assim se pronunciou o MM Juízo a quo:

"a) DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA OCULAR. O reclamante afirma que foi contratado pela reclamada, em 21/11/2013, para exercer a função de motorista de caminhão. Afirma que foi despedido em 19/06/2017, quando estaria acometido por uma enfermidade (visão subnormal em ambos os olhos), a qual o impediria de exercer a função de motorista de caminhão. Segundo o reclamante, a enfermidade foi diagnosticada em 2016. Em decorrência disso, foi encaminhado ao INSS, em 30/08/2016, quando passou a perceber o auxílio-doença previdenciário (31), conforme documentos que acompanharam a petição inicial. No entanto, em 30/05/2017, no que denominou de alta programada, o reclamante teve o benefício descontinuado pelo INSS. De acordo com o autor, no dia 16/05/2017, ele teria apresentado a reclamada um atestado de incapacidade para o labor de motorista profissional. No entanto, argumenta que o laudo foi desconsiderado pela reclamada, que o despediu sem justa causa, em 19/06/2017. Segundo o autor, a ré deveria recorrer da decisão da autarquia previdenciária que o considerou apto para o trabalho. Con quanto reconheça que não se trata de um acidente do trabalho ou doença ocupacional, o reclamante argumenta que a sua despedida seria nula, porque não estaria apto para exercer a sua atividade profissional. Requer o reconhecimento da despedida discriminatória, bem como a sua reintegração ao emprego e o pagamento de indenização por danos morais. Em sua defesa, a reclamada não contesta que tinha ciência da doença acometida ao reclamante (visão subnormal), todavia, assevera que seria uma doença degenerativa, sem nenhuma relação com o labor. Destaca que o reclamante trabalhou até o dia 12/08/2016, antes de ser encaminhado ao INSS, por motivo de doença (auxílio-doença previdenciário -31). O benefício foi inicialmente concedido até o dia 31/12/2016, depois prorrogado até o dia 30/05/2017. Apesar de novo requerimento de prorrogação pelo reclamante, a autarquia previdenciária o indeferiu. Argumenta que o reclamante interpôs recurso administrativo, mas o mesmo não provido. Além disso, assevera que o autor não ingressou com nenhuma ação judicial com a finalidade de reverter a decisão administrativa do INSS e, consequentemente, retornar ao recebimento do benefício previdenciário. Argumenta que não caberia a reclamada ingressar com a ação em face do INSS, como alega, por equívoco, a petição inicial. Ciente da cessação do benefício, a empresa assevera que enviou um telegrama ao reclamante, para que este retornasse ao trabalho. No dia 22/06/2017, o reclamante foi declarado apto em exame médico de retorno ao trabalho. Não obstante, a reclamada assevera que o reclamante não lhe entregou nenhum laudo que demonstraria a alegada incapacidade, em especial no dia 16/05/2017. Por fim, a reclamada argumenta que o reclamante nada disse a respeito da sua alegada incapacidade, por isso o sindicato não fez nenhuma ressalva durante a homologação da rescisão. Desse modo, depois de receber as verbas rescisórias, os depósitos do FGTS + 40% e o seguro-desemprego, alega que o reclamante agiria de má-fé, quando postula a sua reintegração no emprego, notadamente, porque não é possuidor de estabilidade. Passo a decidir. Na petição inicial, o reclamante alega que exerceria a função de motorista de caminhão. Este fato não é contestado pela reclamada, que apenas alude a "motorista" em sua defesa. Destaco que o reclamante trouxe aos autos uma cópia da sua CNH, referida também no laudo pericial, que mostra a habilitação na categoria "D". O laudo pericial mostra que o reclamante está **incapacitado para o exercício da função de motorista de caminhão (categoria "D")**, desde o seu afastamento do labor, em agosto de 2016. Citou como embasamento uma resolução do CONTRAM (452/2012), a qual impossibilita a emissão de carteira de motorista das categorias C, D e E para a condição de saúde ocular do reclamante. Quer dizer, apesar de o reclamante ser considerado apto para o trabalho pelo INSS e pela empresa, o laudo pericial comprova que ele não poderia exercer a função de motorista de caminhão. Na verdade, entendo que por causa da sua doença ocular, o reclamante não estava apto para exercer a função de motorista profissional (ainda que fosse um veículo de passeio, categoria B), pois colocaria em risco a sua própria vida e de outrem. Não obstante, os documentos trazidos dos autos pela reclamada mostram que os atestados de saúde ocupacionais (ASO's) de retorno ao trabalho e demissional foram realizados no mesmo dia, 22/06/2017, bem como consistiram em uma mera "avaliação clínica" também realizada no mesmo dia (fls. 69 e 71). Em suma, **nenhum exame foi realizado no reclamante para avaliar a sua saúde ocular**. Os atestados acima mencionados foram meras formalidades para possibilitar a despedida do reclamante. Como o autor não tinha condição de saúde para exercer o seu labor de motorista profissional, ou seja, executar o contrato de emprego, evidentemente, que o trabalhador não poderia ser despedido sem justa causa. Por tudo quanto exposto, não há dúvida que a despedida do reclamante foi discriminatória. A meu ver, não só porque a reclamante estava sem condição de saúde ocular para exercer o seu mister, mas também porque a reclamada não queria manter em seus quadros um trabalhador doente, prestes a completar 60 anos de idade, e que deveria ser adaptado em uma nova função. O art. 1º, da lei 9.029/95 dispõe que: Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua, por motivo de sexo, origem, raça, manutenção cor, estado civil, situação familiar, deficiência, entre outros, reabilitação profissional, idade ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição

Federal. O Colendo TST já pacificou o entendimento, nos termos da súmula 443, que há presunção da dispensa discriminatória, quando o empregado é portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, conforme a seguir transcrito: (...) Constatado o dano moral, cabe ao magistrado fixar a indenização dentro de limites razoáveis. O valor não pode ser ínfimo, que nada ou quase nada represente no patrimônio do responsável dano. Ao mesmo tempo, não pode ser astronômico, importando em enriquecimento sem causa da vítima. Deve cumprir a sua dupla função: amenizar a dor sofrida e funcionar como uma penalidade. Considerando todos os elementos mencionados em linhas pretéritas, fixo a indenização por danos morais em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)..

Pois bem. A controvérsia reside em saber se a situação narrada pela parte autora, e a sua dispensa pela empresa ré, se amolda naquilo que a doutrina e a jurisprudência trabalhista denominam de "dispensa discriminatória".

(...)

Volvendo à hipótese dos autos, observo que o reclamante foi dispensado no dia 19/06/2017, tendo sido o aviso-prévio concedido na modalidade indenizada (ID. 65f85d3).

Ocorre que, **consoante restou amplamente demonstrado nos autos, pois os relatórios médicos anexados pelo demandante com a inicial comprovam que, de fato, o autor já tinha baixa visão em ambos os olhos no momento da dispensa.**

Ademais, o i. perito de confiança do Juízo deixou claro que o autor é portador de doença incapacitante:

"12. CONCLUSÃO:

De acordo com a Resolução Contran N 425/2012, o periciando não está apto por tempo indeterminado à direção de veículos das categorias C, D e E; pois apresentou ao exame médico pericial, acuidade visual 20/40 em ambos os olhos.

Resolução Contran N 425/2012":1.1. Exigências para candidatos à direção de veículos das categorias C, D e E:1.1.1.acuidade visual central igual ou superior a 20/30 (equivalente a 0,66) em cada um dos olhos ou igual ou superior a 20/30 (equivalente a 0,66) em um olho e igual ou superior a 20/40 (equivalente a 0,50) no outro, com visão binocular mínima de 20/25 (equivalente a 0,80)

Nesse diapasão, não há como aceitar os Atestados de Saúde Ocupacional- ASO de retorno ao trabalho e demissional, de Id's fd98d4b e 1e0cc9e, no qual a parte autora foi submetida no mesmo dia (22/06/2017) a um mero exame clínico e considerada apta, quando, como visto, o recorrido já estava incapacitado para o trabalho no momento da dispensa.

De acordo a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, inclusive do TST, **se presume discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador de HIV ou outra doença grave.**

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 433, *in verbis*:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

Não há dúvidas de que a doença de que era portador o autor no momento da dispensa deve ser considerada grave, não tendo o reclamado comprovado que a demissão não estava vinculada à sua doença ocular. Como bem destacou o Juízo de origem, o reclamante "estava sem condição de saúde ocular para exercer o seu mister, mas também porque a reclamada não queria manter em seus quadros um trabalhador doente, prestes a completar 60 anos de idade, e que deveria ser adaptado em uma nova função".

Como visto, o Tribunal Superior do Trabalho manifestou o seu claro repúdio às práticas discriminatórias no seio de uma relação trabalhista. Válido mencionar que, diante dos efeitos deletérios da discriminação, o cenário internacional fez surgir inúmeros instrumentos normativos visando o seu combate, dentre os quais podemos citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, a Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher em 1979, o Pacto San José da Costa Rica e o Protocolo San Salvador.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho destaca-se a Convenção nº 111, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Com efeito, a luta contra a discriminação no âmbito de uma relação laboral integra o rol dos princípios e direitos fundamentais, sendo um dos objetivos nevrálgicos da OIT, consoante Declaração de 1998.

Restam sempre invocáveis, também, os artigos 1º, III (dignidade do ser humano), 3º, inciso IV (promover o bem de todos sem preconceito nem discriminação), 5º, caput (igualdade de todos perante a lei) e X (inviolabilidade da vida privada, intimidade, honra e imagem) e 170 (existência digna) da Constituição Federal de 1988.

Na legislação infraconstitucional, a Lei nº 9.029/95 vedava qualquer forma de discriminação no âmbito laboral, estabelecendo o art. 1º que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade". Ressalte-se que os fatores de discriminação previstos nesta não são taxativos.

Portanto, a discriminação não encontra guarda em um Estado de Direito democrático.

Voltando à análise da Súmula 443 do TST, e agora sob o aspecto do ônus probatório, observa-se que a mais alta Corte Trabalhista do país consolidou o entendimento no sentido de que **existe a presunção de dispensa de cunho discriminatório nos casos em que o empregado é portador de doença grave e o empregador tem ciência deste fato, sendo certo, quanto a este aspecto, que a recorrente tinha ciência do quadro de saúde do autor.**

Dito isso, e, em se tratando de presunção, admite-se prova em sentido contrário, a cargo da reclamada, que deve trazer aos autos elementos que confirmem os motivos ensejadores da dispensa. (art. 818 da CLT c/c art. 333, inciso II, do CPC/73, atual art. 373, II do CPC/15). Sendo assim, inverte-se, pois, o ônus da prova, competindo à reclamada produzir prova cabal no sentido de evidenciar que o rompimento do pacto laboral teria se dado por razão diversa da grave doença que acomete o empregado, **encargo que não foi satisfeito**.

A relação trabalhista deve pautar-se pela observância do princípio da boa-fé, além de atender a sua função social (art. 5º, XXIII, e art. 170, III, CF c/c artigos 422 e 2.035, parágrafo único, do CC). O poder potestativo do empregador de despedir o empregado não é absoluto, pois o ordenamento jurídico veda a dispensa discriminatória, restando caracterizado, assim, o abuso de direito (art. 187 do CC).

O art. 4º da Lei n.º 9.029/95 autoriza a reintegração ao emprego mediante pagamento da remuneração devida no período de afastamento, ou pagamento de indenização equivalente ao dobro da remuneração do período do em que o empregado esteve afastado, nas hipóteses de rompimento do contrato de trabalho por motivo discriminatório, senão vejamos:

"Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, facultá ao empregado optar entre:

I - a readmissão com resarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida

monetariamente e acrescida dos juros legais."

Assim, mantenho a sentença originária que deferiu a reintegração do autor nos quadros da reclamação com o pagamento dos salários respetivos.

Quanto ao dano moral, no caso em tela, ele se dá *in re ipsa*, ou seja, decorre do próprio evento ilícito, independe de comprovação de abalo psicológico sofrido, pois o dano se presume.

Invoco o magistério de Sérgio Cavalieri quando diz que:

(...)

Tenho entendido que a simples violação do direito, como parte da conduta do agente, importa reconhecer o dano moral, vinculado a um direito de personalidade.

Maria Celina Bodin de Moraes vai além e entende o dano moral como lesão à dignidade humana, sempre sujeita à reparação:

(...)

No que tange à prova de prejuízo, vinculada ao dano moral, registro que não seria nem pressuposto para a indenização, sendo suficiente o ato ilícito.

Destarte, bens preciosos e indisponíveis, a exemplo de vida, saúde, bem-estar íntimo, honra e liberdade não se mesuram.

Com efeito, a prática sofrida pelo reclamante redundou em transtornos pessoais e naturais de toda ordem, deixando sequelas que se referem a "estados d'alma, a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos de subjetividade", como esclarece Miguel Reale.^[3]

Isso nos leva a concluir que o autor não precisava provar que se sentiu dorida intimamente. Decorreria de uma reação humana, como trata o Direito Romano, seria o chamado *id quad plerunque*.

Conforme observa Carlos Alberto Bittar, "(...) há, assim, fatos sabidamente hábeis a produzir danos de ordem moral que, à sensibilidade do Juiz logo se evidenciam."^[4] Seriam reflexos normais e perceptíveis a qualquer ser humano.

Em relação à valoração do dano moral, o arbítrio é da essência das coisas, e o arbitramento, por exceléncia, o critério de indenização. Aliás, o único possível, considerando a impossibilidade de se avaliar o *preium doloris*, como afirma Nôra Magnólia Costa Rotandano, o alcance da indenização "não cobre todos os múltiplos aspectos da questão posta em juízo, mas, com a procura de maior aproximação e atenção ao princípio da igualdade, restará demonstrado que o ordenamento, como fruto do dever ser, estará cumprindo sua missão."^[5]

Para a fixação do valor do dano a reparação deve vislumbrar o empregado em toda a sua essência, que lhe assegura dignidade, e o melhor princípio para fixar a indenização foi apontado por José Affonso Dallegrave Neto, quando se referiu à "Investidura Fática", ou seja, se colocar no lugar da vítima para poder aferir o quanto lhe seria devido.

Contudo, não podemos perder de vista os critérios de uma reparação "ressarcitória-preventiva", traduzida em uma compensação financeira à vítima e punição ao agente infrator, de modo a desestimular a reiteração de toda e qualquer conduta delituosa.

No mesmo sentido, a doutrina abalizada de Inocêncio Galvão Telles, quando pontifica:

(...)

Por tais fundamentos, entendo justo e razoável o valor fixado na Origem (R\$ 20.000,00 - vinte mil reais).

Insta manter a decisão de base.

Verifica-se que o TRT de origem manteve os termos da sentença de piso que reconheceu a dispensa discriminatória da parte reclamante, tendo em vista que a reclamada já tinha ciência que o autor possuía uma doença estigmatizante quando da sua demissão, de modo que não conseguiu se desincumbir do seu ônus de provar que a demissão do reclamante não decorreu de razões discriminatórias.

Com efeito, presume discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado.

Na hipótese dos autos, consta que o autor "já tinha baixa visão em ambos os olhos no momento da dispensa" e a partir da análise das provas dos autos, o TRT concluiu que a reclamada já tinha conhecimento desta condição quando da demissão do reclamante. Ademais, "o i. perito de confiança do Juízo deixou claro que o autor é portador de doença incapacitante", tendo sido registrado na perícia que, "de acordo com a Resolução Contran N 425/2012, o periciando não está apto por tempo indeterminado à direção de veículos das categorias C, D e E; pois apresentou ao exame médico pericial, acuidade visual 20/40 em ambos os olhos".

A Súmula nº 443 desta Corte firmou o entendimento de que "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Portanto, firmou-se a tese, por meio da Súmula nº 443 desta Corte, que a demissão de empregados portadores de doença grave é presumidamente discriminatória, sendo do empregador o ônus de comprovar a ocorrência de outros motivos ensejadores da rescisão contratual, de forma a afastar a mencionada presunção.

Nesse sentido, é o precedente desta Corte, a saber:

"(...) II - RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014 . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE LÚPUS. DOENÇA OBJETO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA N.º 443 DO TST. Nos termos da jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 443, "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego." A presunção discriminatória referida no mencionado verbete é relativa e pode ser elidida por prova em contrário, sendo do empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa decorreu de outra motivação lícita, que não a condição de saúde do trabalhador. Ressalte-se que a elisão da presunção discriminatória somente ocorre mediante prova de fato objetivo, que demonstre que a dispensa

do trabalhador ocorreu por outra causa e não porque o trabalhador é portador de doença grave. No caso dos autos, o Tribunal Regional concluiu que a dispensa da reclamante, portadora de Lúpus Eritomatoso Disseminado, deu-se por mero ato discricionário do empregador, em atendimento à sua dinâmica empresarial. Consignou que não há nos autos qualquer notícia de que, a partir do acometimento e comunicação da moléstia à empregadora, haja a reclamante passado a ser alvo de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, seja por colegas, seja por seus superiores. Anotou que, mesmo com problemas de saúde desde o ano de 2003, inclusive tendo se submetido a tratamento cirúrgico, a reclamada manteve a reclamante em seus quadros até 2013, o que demonstra a inexistência de atitude discriminatória. Todavia, a par de se tratar de doença crônica grave e que suscita estigma e/ou preconceito (precedentes), o fato de a reclamada manter a autora em seus quadros até 2013, mesmo sendo conhecida da doença desde 2003, não é meio apto (prova) para demonstrar o fato objetivo de que a dispensa da reclamante ocorreu por outra causa e não porque a trabalhadora é portadora de doença grave. Tendo em vista precedentes que originaram a Súmula n.º 443 desta Corte, constata-se que, no caso dos autos, persiste a presunção de discriminação na despedida da reclamante, pois, na hipótese, não há elementos suficientes para des caracterizá-la, haja vista que a reclamada não demonstrou objetivamente que o ato da dispensa da autora não foi discriminatório, ou seja, "orientado por outra causa", como motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro, ou reestruturação da empresa. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-17119-11.2014.5.16.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 04/10/2024).

Assim, havendo ciência do empregador a respeito da enfermidade do empregado, e verificada a condição de portador de doença grave, como é o caso dos autos, presume-se em seu favor a ocorrência de dispensa discriminatória.

Portanto, a distribuição do ônus da prova foi devidamente observada, não havendo que se falar em violação ao artigo 373, I e II, do CPC.

Importante destacar, ainda, que o TRT de origem deixou assentado que a empregadora era conhecida de que o autor era portador de patologia estigmatizante.

Nesse contexto, para se concluir de forma diversa, seria necessário revolver fatos e provas, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase recursal, à luz da Súmula 126 do TST.

Nesse sentido é o precedente desta Corte, envolvendo, inclusive, a hipótese de empregado portador de deficiência visual:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RÉU, LEI N° 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 40 DO TST. LEI N° 13.467/2017. SUMARÍSSIMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA N° 443 DO TST. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA VISUAL E TUBERCOLOSE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. QUADRO FÁTICO DELINEADO NO ACÓRDÃO REGIONAL QUE PRESUME A DISCRIMINAÇÃO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MATERIA FÁTICA INSUSCETÍVEL DE REEXAME NESTA FASE RECURSAL. ÓBICE DA SÚMULA N° 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa" (Ag-AIRR-20458-46.2018.5.04.0333, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/03/2021);

(...) C) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. JULGAMENTO ULTRA E EXTRA PETITA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 3. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO.** CONVERSÃO DA REINTEGRAÇÃO EM INDENIZAÇÃO EM DOBRO. ART. 4º, II, DA LEI 9.029/1995. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstruído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserido numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Assim, configurada a conduta discriminatória no momento da ruptura do contrato (assim como no instante de sua formação, bem como durante o desenrolar da vida do contrato), incide o dever de reparação do dano moral perpetrado (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB/2002). Além da indenização por danos morais, cabe aquilatar-se, evidentemente, os efeitos jurídicos decorrentes do ato ilícito no que tange ao próprio rompimento do contrato. Neste quadro, a ilicitude quanto à causa da extinção contratual pode levar a três alternativas: a) à própria reintegração no emprego; b) à indenização rescisória pertinente, se incabível ou não recomendável a reintegração, conforme o caso; c) à conversão em dispensa sem justa causa do tipo de rescisão imposto pelo empregador (caso tenha ocorrido irregular dispensa por justa causa), em contexto da presença de outros fatores rescisórios relevantes. Em qualquer das três alternativas, pode incidir a indenização por danos morais, enfatize-se. Nessa linha, estabelece o art. 4º, da Lei nº 9.029/95, que: "Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com resarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência); II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais." No caso, registrou o TRT, com amparo na prova pericial, que o reclamante sofreu perda da acuidade visual em seu olho direito, estimada em 80%, de caráter irreversível. Acentuou, ainda, a Corte Regional que "a reclamada tinha plena ciência da condição de saúde do trabalhador no momento de sua dispensa", a qual se deu imediatamente após a alta médica do trabalhador, "indica claramente que a reclamada abusou de seu poder potestativo e praticou ato de caráter evidentemente discriminatório". Assim, afirmado no acórdão regional encontrar-se configurada a ocorrência de dispensa discriminatória, e não recomendável à reintegração obreira ao emprego, correta a conversão em indenização rescisória pertinente. Outrossim, para que se pudesse chegar a conclusão fática diversa, necessário seria o **revolvimento do conjunto probatório constante dos autos, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST.** Recurso de revista não conhecido nos temas. [...]. (RR - 1663-13.2012.5.15.0101, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/05/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/06/2018).

Ademais, acrescento citação de precedente da SBDI-2 desta Corte Superior, no sentido de que a doença do reclamante (deficiência visual incapacitante para o exercício da atividade

contratada – motorista) caracteriza doença grave capaz de caracterizar a feição discriminatória da despedida. *In verbis:*

"RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA INCAPACITANTE PARA A ATIVIDADE CONTRATUAL. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 3º, IV, E 5º, XLI, DA CARTA MAGNA E 1º DA LEI N° 9.029/95. CONFIGURAÇÃO. 1. Em reverência ao princípio da continuidade da relação de emprego, o legislador constituinte erigiu a proteção contra despedida arbitrária à garantia fundamental dos trabalhadores. Nesse aspecto, ressoa o inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Há situações em que nem mesmo as compensações adicionais (arts. 7º, XXI, e 10, caput e inciso I, do ADCT) se propõem a equacionar a desigualdade social inaugurada pelo desemprego. É o caso. Com o fito de combater a dispensa discriminatória e em consagração ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, esta Corte Trabalhista formulou a diretriz que emana do verbete Sumular nº 443, a saber: Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. 2. Assente que a **resilição contratual, por iniciativa do empregador, sem justo motivo, efetivou-se logo após ciência da doença (deficiência visual), que incapacitou o empregado para o exercício da atividade contratada (motorista), sem utilizar-se do instituto da readaptação funcional.** Nítida, pois, a feição discriminatória da despedida, transcendendo o **jus potestati do empregador de por fim ao contrato de trabalho a seu livre alvedrio.** A Egrégia Corte Regional, ao decidir de modo diverso, violou os arts. 3º, IV, 5º, XLI, da Constituição Federal e 1º da Lei nº 9.029/95. Recurso ordinário em ação rescisória conhecido e parcialmente provido" (RO-256-49.2012.5.09.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 03/10/2014).

Logo, o Tribunal Regional decidiu em consonância com a jurisprudência desta Corte, o que atraí a incidência do quanto disposto no art. 896, § 7º, da CLT e na Súmula/TST n. 333, não havendo que se falar em contrariedade à Súmula 443 do TST (pelo contrário, o acórdão regional está em consonância com o entendimento nela pacificado), tampouco em divergência jurisprudencial.

Deste modo, por qualquer prisma que se analise a questão, não se vislumbra a possibilidade de alterar a decisão agravada.

Por todo o exposto, **nego provimento** ao agravo interno.

ISTO POSTO

ACORDAM as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo interno e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 4 de junho de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

LIANA CHAIB
Ministra Relatora

Firmado por assinatura digital em 05/06/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.